

EVALUACIONES PREVIAS DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Guía explicativa del proceso
y herramientas diseñadas
para su implantación
en las ENTIDADES LOCALES



01

Introducción

Pág 7.

02

¿Quién tiene obligación de realizar EIG?

Pág 8.

03

Más que una obligación legal

Pág 10.

04

EIG, ¿De qué hablamos?

Pág 12.

05

¿En qué casos se realiza la EIG?

Pág 14.

TÍTULO

Evaluaciones previas del impacto en función del género.

Guía explicativa del proceso y herramientas diseñadas para su implantación en las entidades locales.

AUTORÍA

Personal técnico de igualdad de los ayuntamientos de Elorrio, Galdakao, Ermua, Donostia y la mancomunidad de Uribe-Kosta. Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer y EUDEL-Asociación de Municipios Vascos.

Con asesoramiento de la Consultoría: Eraberria Gunea S.L.

COEDITA

EUDEL- Asociación de Municipios Vascos y Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

La Central Badiola Estudio.

DESCRIPTORES

Igualdad, Evaluación impacto de Género, Guía.

TIRADA: 1.000 ejemplares

FECHA: Mayo 2018.

IMPRESIÓN:

D.L.:

06

¿Quién realiza la EIG?

Pág 17.

07

¿Cómo implantar esta herramienta en una entidad local?

Pág 18.

08

Cómo realizar una EIG

Paso 1:

¿Ha de realizarse la EIG de esta norma o acto administrativo?

Paso 2:

Evaluación del impacto en función del género.

Paso 3:

Observaciones y sugerencias de la unidad de igualdad.

Pág 19.

09

Recursos

Pág 27.

10

Anexos

Anexo I:

Modelo de compromiso.

Anexo II:

Herramienta “Justificación de la exención de realizar la evaluación previa del impacto en función del género”.

Anexo III:

Herramienta “Evaluación previa del impacto en función del género”.

Pág 28.

Presentación

BERDINSAREA, es la Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres, iniciativa impulsada por Eudel y Emakunde, formada por municipios firmemente comprometidos con la igualdad y la lucha contra la violencia hacia las mujeres. Tiene como misión impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar programas y servicios gestionados desde las administraciones locales a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres, a través de la definición de criterios conjuntos de actuación y evaluación.

EUDEL-Asociación de Municipios Vascos y EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer, en nuestro compromiso de impulsar el avance de la igualdad de mujeres y hombres en la administración local vasca, ponemos a disposición de los ayuntamientos y demás entidades locales, una nueva herramienta de trabajo.

La elaboración de normativa es uno de los elementos centrales en la actuación de las administraciones públicas, ya que prácticamente todo es objeto de regulación. Por ello, para integrar de forma efectiva la perspectiva de género en el quehacer de la administración local, es necesario intervenir en este ámbito. En este sentido, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en su artículo 18 recoge de forma explícita el deber de las administraciones públicas vascas de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de sus normas, y en los artículos 19 a 21, establece el procedimiento a seguir a tal fin.

En este contexto, la presente guía pretende ser un instrumento útil de cara a facilitar a las y los profesionales concernidos el cumplimiento de dichos mandatos y para ello pone a su disposición información básica y una propuesta sobre cómo elaborar evaluaciones previas de impacto en función del género de las normas y cómo incorporar en ellas medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad.

Esta publicación ha sido elaborada en el marco de **Berdinsarea, la Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la Violencia hacia las Mujeres** con la activa participación de diversos ayuntamientos, junto con EUDEL y Emakunde. Tras un periodo de trabajo colaborativo de dos años, que ha incluido la aplicación de la herramienta en los municipios participantes, ponemos a vuestro alcance una guía diseñada a medida de nuestra realidad local con el propósito de que a través de su uso se avance en la implementación de dichas políticas a nivel local.

Finalmente, queremos agradecer a todas las personas e instituciones que, de una u otra forma, han participado en esta iniciativa, así como a la consultora Eraberria Gunea S.L. que ha prestado su asistencia técnica a lo largo del proceso.

Imanol Landa
Presidente de EUDEL
Asociación de Municipios Vascos

Izaskun Landaida
Directora de Emakunde
Instituto Vasco de la Mujer

01

Introducción

Las administraciones locales, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, han de integrar el principio de igualdad en su actuación normativa y administrativa, mediante **la realización de evaluaciones previas del impacto en función del género** (en adelante, EIG).

Tal y como recoge el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, la evaluación previa del impacto en función del género es

un instrumento cuyo fin es facilitar la integración de los objetivos de igualdad en la actuación normativa y administrativa, mediante el análisis de la actividad proyectada en las normas o actos administrativos y su contribución al incremento o a la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.

La evaluación previa del impacto en función del género exige una reflexión, bajo la fórmula de evaluación ex-ante, para que el diseño de una norma o acto administrativo contemple qué efectos tendrá la misma sobre la situación de las mujeres y los hombres. Este análisis facilita el establecimiento de medidas correctoras, en caso de que se observe un impacto negativo sobre la igualdad, antes de que la norma o acto administrativo entre en vigor. También permite establecer nuevas medidas que potencien el impacto

positivo de una norma o acto en la igualdad, cuando éste sea el caso.

Para impulsar la implantación de la EIG en las administraciones locales, se creó un grupo técnico de trabajo, constituido en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y liderado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. En este grupo técnico de trabajo han participado las Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, EUEDEL-Asociación de Municipios Vascos y los ayuntamientos de Bilbao, Donostia, Elorrio, Pasaia y Vitoria-Gasteiz. Durante los años 2014 y 2015 este grupo ha desarrollado un proceso para diseñar un procedimiento que permitiera implementar las evaluaciones previas del impacto en función del género a nivel local, partiendo de las directrices y procedimientos que ya se están implantando en el Gobierno Vasco, así como en otras instituciones. Este proceso ha incluido el contraste con técnicas de igualdad municipales pertenecientes a Berdinsarea, así como un testeo en los ayuntamientos de Pasaia y Vitoria-Gasteiz.

Además, en 2016 y 2017 se han realizado experiencias piloto en la mancomunidad de Uribe Kosta y en los ayuntamientos de Donostia, Elorrio, Ermua y Galdakao, incluidas sesiones de trabajo y contraste con las técnicas de igualdad de las citadas entidades.

Este proceso de reflexión y análisis ha posibilitado la definición de unas **directrices adecuadas a la realidad local**.

Esta **guía explicativa del procedimiento diseñado** constituye un material de apoyo para las personas que han de realizar EIG de normas y actos administrativos en las entidades locales.

02

¿Quién tiene obligación de realizar EIG?

“¿Todas las entidades locales tienen obligación de realizar EIG de las normas y actos administrativos que producen?”

Sí, todas.

Así lo regula la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, en los artículos 18 a 22, y lo desarrolla el *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*, en el apartado de Gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres, medida G8, estableciendo objetivos concretos y medibles.

LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 18. Disposiciones generales.

1. Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.

2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado primero de este artículo, los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones públicas vascas o vinculados a ellas, han de ajustarse a lo establecido en los artículos 19 a 22 de esta Ley, **sin perjuicio de la adecuación a las necesidades organizativas y funcionales que las instituciones forales y locales realicen en el ejercicio de sus competencias y de las especificidades formales y materiales que caracterizan a sus normas.**

(...)

Artículo 19. Evaluación previa del impacto en función del género.

1. Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, **el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo.** Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.
(..)

Artículo 20. Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

1. En función de la evaluación de impacto realizada, **en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas** dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y los hombres considerados como colectivo, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.

VI

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

G8.

Integrar el principio de igualdad en la normativa.

G8.1

Incrementar el número de administraciones forales y locales que realizan evaluaciones de impacto en función del género.

G8.2

Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género.

G8.3

Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.

03

Más que una obligación legal

¿Cuál es la razón por la que una norma o acto administrativo tiene que revisarse desde una perspectiva de género?

“ Decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. ”

*Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género.
Comisión Europea. 1997.*

Con carácter general, suele considerarse que las normas o actos administrativos son neutros respecto al género, porque se dirigen por igual a toda la población o a parte de ésta, sin hacer distinciones entre mujeres y hombres.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta la desigualdad existente entre mujeres y hombres a todos los niveles, cuestión que sitúa a unas y otros en una situación desigual de partida. Si no se tienen en cuenta las desigualdades de género existentes en los distintos ámbitos sociales, es probable que la norma o acto administrativo incida de manera diferente en mujeres y hombres, manteniendo e incluso acentuando, las desigualdades existentes. Tratar igual a quien parte de una situación de desigualdad no conlleva igualdad; todo lo contrario, la perpetua o aumenta.

Las desigualdades de género son estructurales, y si las instituciones y políticas públicas se organizan y formulan sin tener en cuenta esta realidad, perpetúan la desigualdad. La solución pasa, por tanto, por reorganizar la política pública, en este caso, el proceso de elaboración de una norma o acto administrativo para que se tenga en cuenta la existencia de la desigualdad.

La solución pasa, por tanto, por reorganizar la política pública, en este caso, el proceso de elaboración de una norma o acto administrativo para que se tenga en cuenta la existencia de la desigualdad.

La EIG pretende hacer visible que las normas y actos administrativos a través de las cuales se articulan las políticas públicas no son neutras al género y que pueden tener un impacto diferente en la situación de mujeres y hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. De este modo, será posible intervenir y contrarrestar el impacto negativo o potenciar el efecto positivo que pueden tener las normas y actos administrativos con respecto a la igualdad de mujeres y hombres. En la medida que las normas sean más sensibles a las necesidades e intereses específicos de las mujeres derivados de su desigual posición social, serán más eficaces y se responderá mejor al fin último de toda Administración, que no es otro que satisfacer las necesidades de todas sus ciudadanas y ciudadanos.



EJEMPLO

Si una administración local regula una norma para reducir las horas y espacios iluminados, con objeto de reducir la contaminación lumínica en el municipio, y no realiza una evaluación previa del impacto en función del género, es probable que no identifique aspectos como los usos desiguales que hacen mujeres y hombres del espacio público: horarios, lugares, transportes, motivos..., las diferencias en cuanto a seguridad y percepción de seguridad, etc., de forma que, si no contempla ajustes o medidas compensatorias, puede incidir negativamente en las situaciones referidas.

04

ELG, ¿De qué hablamos?

¿En qué consiste esta herramienta?

La evaluación previa del impacto en función del género es un instrumento contemplado por la Ley 4/2005, cuyo fin es facilitar la integración de los objetivos de igualdad en la actuación normativa y administrativa, mediante el análisis de la actividad proyectada en las normas o actos administrativos y su contribución al incremento o a la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Exige una reflexión, bajo la fórmula de evaluación ex-ante, para que el diseño de una norma o acto administrativo contemple qué efectos tendrá la misma sobre la situación de las mujeres y los hombres. Este análisis permitirá establecer medidas correctoras, en caso de que se observe un impacto negativo sobre la igualdad, antes de que la norma o acto administrativo entre en vigor.

VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

HERRAMIENTA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

El mainstreaming de género es, en la actualidad, una de las fórmulas principales para avanzar hacia la igualdad efectiva. Es una estrategia que tiene como objetivo revisar todas las actuaciones públicas desde la perspectiva de género, con el objeto de que éstas no perpetúen o amplíen las desigualdades de género.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, en su artículo 3.4, define la integración de la perspectiva de género como la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Para hacer viable el mainstreaming de género hacen falta instrumentos que ayuden a poner esta estrategia en práctica. Herramientas de análisis, organizativas y de participación.

La ELG es una herramienta de análisis que ayuda a producir conocimiento sobre las desigualdades y sobre cómo combatirlas, y que favorece la adopción informada de decisiones.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Esta herramienta incorpora en el proceso de definición de la norma o acto administrativo el análisis de género, identificando las desigualdades de género existentes en su ámbito de intervención en cuanto a **la presencia de mujeres y hombres y el acceso y control de los recursos, en la participación en la toma de decisiones y la influencia de las normas sociales y valores.**

Aporta a quienes elaboran las normas y actos administrativos, información clave sobre la situación de las personas a las que van dirigidas las mismas.

EVALUACIÓN EX-ANTE

Una de las características principales de esta herramienta es que exige un análisis previo, una evaluación ex-ante de las normas y actos administrativos, gracias a la cual, una vez analizada la situación, **se prevén sus potenciales efectos sobre la situación de mujeres y hombres.**

Así, permite estimar antes de su aprobación, si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o negativas de cara a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad en el contexto social sobre el que se pretende intervenir.

INCIDIR EN LA NORMA PARA MEJORAR EL IMPACTO

De este modo, se podrá intervenir con anticipación con el fin de neutralizar su posible impacto negativo o, en su caso, fortalecer su impacto positivo, mediante la introducción de modificaciones y medidas correctoras.

La EIG **persigue, en la medida de sus posibilidades, incidir en la norma para hacer frente y transformar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres** que se producen en su ámbito de regulación y conseguir un impacto mayor y más igualitario en mujeres y hombres y, de este modo, aumentar su eficacia.

05

¿En qué casos se realiza la EIG?

¿Todas las normas y actos administrativos han de llevar EIG?

En cuanto a las normas jurídicas, se propone realizar la EIG de **los proyectos de normas locales** (ordenanzas, reglamentos, normas presupuestarias y urbanísticas⁽¹⁾).

En lo relativo al procedimiento que aquí se propone, se consideran *exentos* los proyectos normativos siguientes:

A Los que tengan un carácter esencialmente organizativo.

En particular:

- Los decretos de estructura orgánica y funcional.
- Los proyectos que regulan la creación, organización y funcionamiento de órganos consultivos, de asesoramiento, de investigación y de coordinación, que estén compuestos exclusivamente por personal de las administraciones públicas.
- Los proyectos de creación u ordenación de registros administrativos.

Más allá de estos proyectos, no obstante, puede haber otros que por su contenido organizativo también puedan ser considerados exentos. Para ello, será determinante asegurar que **el proyecto no refiere participación de la ciudadanía en las funciones de la administración.**



EJEMPLO

Podría considerarse exenta por su carácter esencialmente organizativo, un Decreto de Alcaldía por el que se establece la estructura orgánica de la Administración del Ayuntamiento y se adscriben los organismos públicos municipales.

B

Aquellos cuyo objeto sea refundir normas ya vigentes.

La razón de la exención es que no suponen ninguna innovación normativa.



EJEMPLO

Un proyecto de norma por la que se aprueba el texto refundido de ordenanzas fiscales y precios públicos.

⁽¹⁾ Por su especial naturaleza, puede que en el caso de las normas presupuestarias y urbanísticas sea conveniente realizar alguna adaptación a la herramienta prevista para la realización de EIG. No se descarta que en el futuro se proponga una metodología ad hoc.

C Los que tengan como objeto modificar otras normas ya vigentes.

Se consideran exentos de realizar la EIG aquellos proyectos que tengan por objeto modificar otras normas ya vigentes, salvo que la modificación resulte sustancial por lo que respecta a la situación de mujeres y hombres. En este sentido, una modificación normativa podrá ser considerada sustancial desde la incidencia de género, cuando afecte de forma decisiva a la situación de mujeres y hombres y/o a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía.



EJEMPLO

Estaría exento de realizar EIG, una modificación de la ordenanza municipal para la protección y tenencia de animales en el municipio, mientras que un proyecto de norma que modifique, en sus aspectos esenciales, el reglamento municipal regulador del servicio de ayuda domiciliaria, sí estaría sujeto a la realización de EIG.

D Aquellos que carezcan de relevancia desde el punto de vista del género.

Todas las normas pueden tener un impacto diferente en mujeres y hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara, tal y como se explica en el apartado 3.

No obstante, se considerará que la norma carece de relevancia de género cuando no afecta directa o indirectamente a personas, o haciéndolo, no afecta directa o indirectamente o afecta de forma muy limitada al acceso a los recursos económicos y sociales de las mujeres y hombres; a su participación en los ámbitos de toma de decisiones; o a las normas sociales y valores que influyen en el origen y mantenimiento de las desigualdades de género.



EJEMPLO

Un proyecto de norma que regule el cambio del dominio de la página web municipal, de .com a .eus., podría considerarse exenta de realizar la EIG, por tener poca capacidad de incidencia en la situación de mujeres y hombres.

En cuanto a los actos administrativos, se propone realizar la EIG de aquellos relativos a convocatorias de ofertas públicas de empleo público y concursos de traslados.

En particular, quedan **excluidas** de la realización de EIG las propuestas de:

- Planes, programas u otros instrumentos de formulación de políticas públicas.
- Convocatorias de cualquier tipo de ayuda pública (subvenciones, becas, premios...) que, a los efectos de estas directrices, no se consideran disposiciones normativas de carácter general por carecer de vocación de permanencia y agotarse en sí mismas en un plazo de tiempo determinado.
- Comisiones de servicio y actos que resuelvan los procedimientos de valoración de puestos de trabajo.



EJEMPLO

Se realizará EIG de la ordenanza que regula con carácter general e indefinido la concesión de subvenciones a asociaciones para la realización de proyectos o actividades que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres, mientras que se considerarían exentas las convocatorias que cada año se realizarían al amparo de dicha norma.

Por último, señalar que el hecho de que haya normas y otras actuaciones administrativas que

no estén sometidas a la realización de la EIG, no supone que las personas que deban elaborarlas, decidan sobre ellas o deban ponerlas en práctica, queden eximidas del mandato general de incorporar en todas las políticas el objetivo de eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres,

previsto en los artículos 3.4 y 18.1 de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres*. En estos casos, quedará en manos de los órganos responsables decidir la fórmula más adecuada para dar cumplimiento al mandato, sin perjuicio de que estas directrices les puedan servir de referencia respecto de aquellos aspectos en los que pueda existir alguna analogía.

En todos los casos se debe garantizar el uso no sexista del lenguaje en la redacción del texto, así como valorar la incorporación de otras medidas dirigidas a recoger datos desagregados por sexo, promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos consultivos, jurados, procesos participativos, etc.

06

¿Quién realiza la EIG?

¿De quién es responsabilidad la realización de la EIG?

En cumplimiento del artículo 19 de la Ley 4/2005 antes mencionado, **la responsabilidad de realizar la EIG de una norma o acto administrativo es del órgano impulsor de la misma**, es decir, de quien tiene la competencia para la elaboración de la propuesta de norma o acto administrativo. Es este órgano quien mayor conocimiento tiene sobre la materia que se pretende regular.

A modo de ejemplo, si se trata de una norma impulsada por el área de Medio Ambiente, la responsabilidad de realizar la EIG será de dicho departamento.

No obstante, y con objeto de optimizar el resultado alcanzado con la aplicación de esta herramienta, este procedimiento propone que **el área de igualdad de la administración local** apoye al órgano impulsor en su desarrollo, aportando conocimientos específicos en materia de igualdad sobre la materia que se pretende regular y en relación a herramientas como el análisis de género, la valoración de la relevancia de género o del impacto de género.

07

¿Cómo implantar esta herramienta en una entidad local?

¿Qué condiciones previas garantizan una correcta implantación de la EIG?

Si bien es cierto que todas las entidades locales tienen la obligación de realizar la EIG de las normas y actos administrativos que producen independientemente de su trayectoria en políticas de igualdad, también lo es que el proceso de implantación de la EIG tendrá mayores garantías de éxito si confluyen ciertas **condiciones previas**. Entre ellas cabe destacar la existencia de una unidad de igualdad con personal técnico capacitado en materia de igualdad de mujeres y hombres, la asignación anual de una partida presupuestaria para el impulso de las políticas de igualdad, y el hecho de disponer de un plan o programa para la igualdad de mujeres y hombres aprobado.

Además de estas condiciones previas, la adopción por cada entidad local de **un acuerdo que recoja el compromiso y obligación de realizar la EIG** así como las correspondientes directrices para su elaboración, se considera un factor clave para dar cumplimiento a la obligación contemplada en la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*.

En algunos casos, se podrán adecuar normativas internas en materia de igualdad ya existentes. Por ejemplo, las administraciones locales con Ordenanza para la Igualdad podrán modificar el articulado de la misma o incluir una disposición adicional que haga referencia a la realización de la EIG. En otros, se podrá desarrollar una regulación específica para esta materia.

Se facilita un modelo de compromiso para su adaptación por cada entidad local.

Anexo I

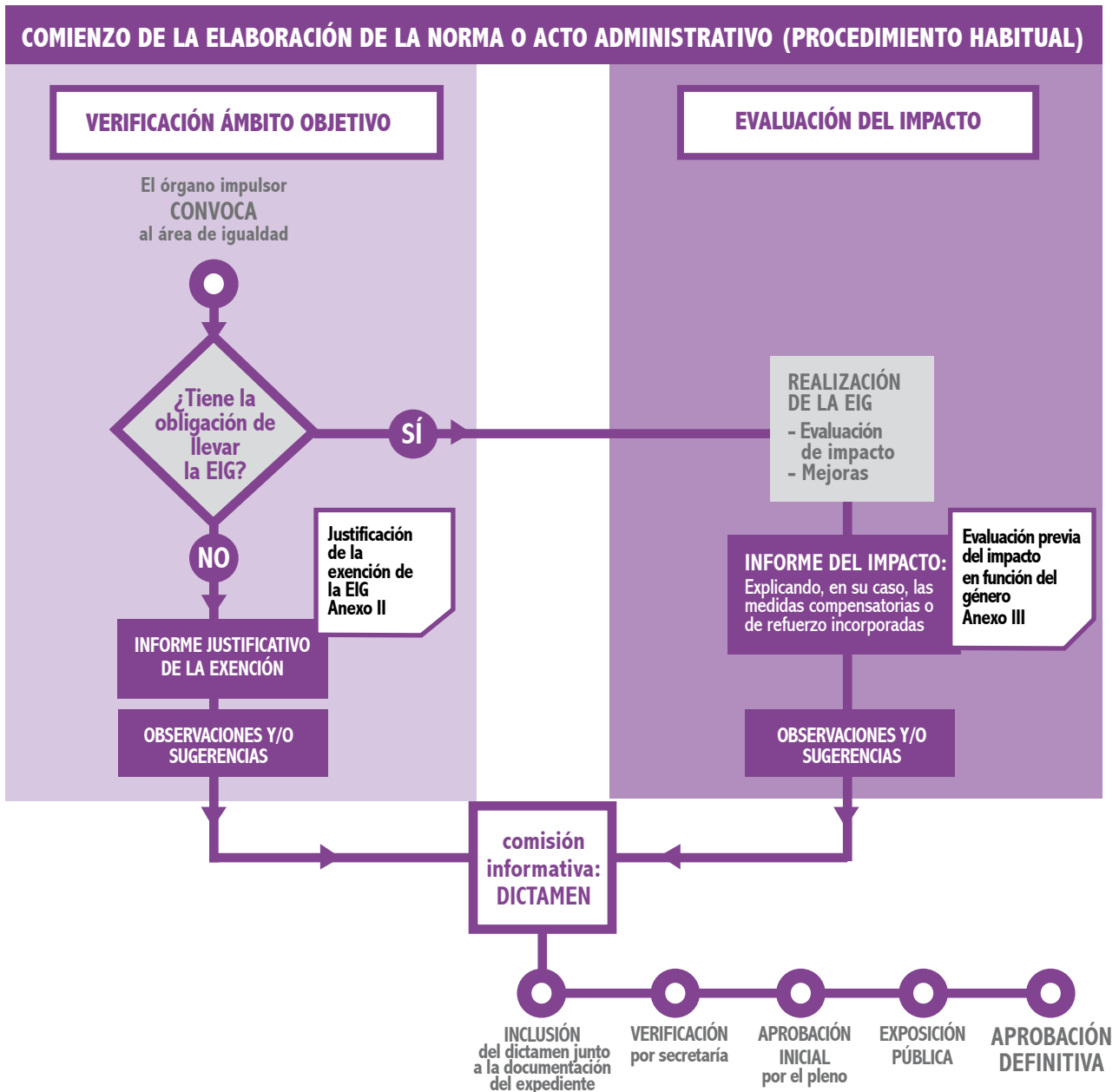
PAG 29

08

Cómo realizar una EIG

Propuesta de Itinerario para realizar la EIG de una norma o acto administrativo.

En este apartado, se desarrolla paso a paso el itinerario propuesto para realizar la EIG de una norma o acto administrativo.



PASO 1: ¿HA DE REALIZARSE LA EIG DE ESTA NORMA O ACTO ADMINISTRATIVO?

Una vez que se ha dado comienzo a la elaboración de la norma o acto administrativo, el órgano impulsor convoca a la unidad de igualdad para decidir si ha de realizarse la EIG de la norma o acto administrativo que se va a desarrollar o aplica alguna de las causas de exención previstas y recogidas en el apartado 5.

Para facilitar esta decisión podrán responder de forma progresiva a las preguntas contempladas en la herramienta “*Justificación de la exención de realizar la evaluación previa del impacto en función del género*”, que van guiando el análisis.

Si el proyecto es una norma, se responderá a las siguientes preguntas:

- A** ¿Tiene el proyecto normativo un carácter esencialmente organizativo?
- B** ¿El objeto del proyecto normativo es refundir normas ya vigentes?
- C** ¿El objeto del proyecto normativo es modificar una norma ya vigente?
- D** ¿El proyecto de norma carece de relevancia desde el punto de vista de género?

La respuesta afirmativa a cualquiera de las **tres primeras preguntas** conlleva la exención de realizar la EIG.

La **cuarta y última pregunta** referida a la relevancia desde el punto de vista de género tiene una especial importancia para la materia. Tal y como se ha recogido en el apartado 5, en términos generales todas las normas son relevantes desde el punto de vista de género. Por ello, **no habrá de justificarse la relevancia de género, sino la ausencia de relevancia.**

Para responder a esta pregunta, es recomendable plantearse otras dos:

1. ¿La norma afecta directa, o indirectamente, a personas?
2. ¿La norma afecta directa, o indirectamente,
 - al acceso a los recursos económicos y sociales de las mujeres y hombres;
 - a su participación en los ámbitos de toma de decisiones; o,
 - a las normas sociales y valores que influyen en el origen y mantenimiento de las desigualdades de género?

La respuesta negativa a cualquiera de estas dos preguntas significará que la norma carece de relevancia de género.

En el caso de los actos administrativos, la obligación o exención dependerá del tipo de proyecto que se aborde, ya que como se ha señalado anteriormente, sólo ha de realizarse la EIG de las convocatorias de ofertas públicas de empleo público y concursos de traslados.

Cualquiera que sea el caso de exención, se recogerá la justificación de la misma en un **informe justificativo de la exención**, que se incluirá en el expediente de norma o acto administrativo.

Justificación de la exención de realizar la evaluación previa del impacto en función del género.

Anexo II

PAG 34

PASO 2: EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

En el caso de que en el paso anterior no aplique exención alguna, el órgano impulsor convocará a una nueva sesión de trabajo a la unidad de igualdad, una vez estén perfilados los aspectos fundamentales de la futura norma o acto administrativo.

El objeto de esta sesión será analizar el impacto de género que se prevé tenga el proyecto normativo tal y como está planteado, y establecer en su caso, medidas de corrección que eviten un resultado adverso o posibles medidas que refuercen un hipotético impacto positivo.

PASO 2.1.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO

Esta evaluación del impacto requiere dos pasos secuenciales. En primer lugar **se analizará la situación de partida**, esto es, se identificará la situación de las mujeres y de los hombres en el ámbito que regula la norma o acto, identificando en su caso las desigualdades existentes; y en función de ello, en segundo lugar, se realizará **una previsión de resultado** de la norma o acto, favorable o desfavorable a la disminución de las

desigualdades y de fomento de la igualdad de mujeres y hombres.

Para facilitar este paso, el análisis de la situación de partida y previsión del impacto se estructura en 5 apartados:

- 1 **Presencia de mujeres y hombres.**
- 2 **Participación en la toma de decisiones.**
- 3 **Acceso a los recursos.**
- 4 **Normas sociales y valores.**
- 5 **Normativa.**



Realizar un análisis de situación completo y fundamentado es clave para que la EIG sea una herramienta útil y eficaz. Para ello, es imprescindible:

- Conocer la situación de partida de mujeres y hombres en el ámbito de aplicación de la norma o acto administrativo. Será necesario realizar una búsqueda previa de información cuantitativa y cualitativa.
- Entender cómo se generan las desigualdades de género.
- Atender a las diferentes necesidades e intereses entre las mujeres y entre los hombres, incorporando otras variables al análisis: edad, procedencia, discapacidad, orientación e identidad sexual, etc.

1 Presencia de mujeres y hombres.

1° ANÁLISIS DE SITUACIÓN	2° VALORACIÓN DEL IMPACTO
Para realizar el análisis de situación, se aportarán datos y estadísticas sobre la distribución de mujeres y hombres en el ámbito de aplicación de la norma o acto administrativo, analizando las posibles desigualdades entre mujeres y hombres. Se tendrá en cuenta la diversidad entre las mujeres y entre los hombres, identificando en su caso situaciones de discriminación múltiple y factores de interseccionalidad claves.	En relación a esa situación de partida, se analizará en segundo lugar si la futura norma o acto administrativo, tal y como está prevista, contribuirá a la disminución de las desigualdades detectadas en cuanto a presencia de mujeres y hombres.



EJEMPLO

Si se trata de un proyecto para desarrollar el *Reglamento municipal regulador del servicio de ayuda domiciliaria*, primero se estudiará la **distribución mujeres y hombres** entre las personas beneficiarias del servicio, que serían las personas que requieren cuidados y también las personas cuidadoras informales de esa población, así como entre quienes participan en la prestación del servicio, esto es, plantilla del ayuntamiento que gestiona este recurso público, y propiedad y personal de las empresas contratadas para su prestación. Y segundo, se analizará si contribuye a la disminución de las desigualdades detectadas, por ejemplo, reduciendo la brecha existente en las horas dedicadas a los trabajos de cuidado, o mejorando la situación laboral de profesionales de cuidado, que son en su mayoría mujeres, con un alto porcentaje de mujeres migrantes.

2 Participación en la toma de decisiones.

1° ANÁLISIS DE SITUACIÓN	2° VALORACIÓN DEL IMPACTO
Para identificar la situación de partida, se analizará la participación de mujeres y hombres tanto en el proceso de elaboración y ejecución de la norma, como en la toma de decisiones relacionadas con el ámbito que pretende regular la norma o acto.	En relación a la situación de partida identificada, se analizará en segundo lugar si la futura norma o acto administrativo, tal y como está prevista, prevé una representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones o, al menos, una representación similar a la de su presencia en el ámbito.



EJEMPLO

Si se trata de un proyecto que regula el *Reglamento de la Residencia municipal de personas mayores*, se analizará si el proyecto contempla una representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos y órganos de decisión: Dirección de la residencia, Junta Rectora, Comité de familias...

3 Acceso a los recursos.

1º ANÁLISIS DE SITUACIÓN

En este momento se analizará la **distribución de los recursos claves** en el ámbito de aplicación del proyecto (entre otros: tiempo, espacio, dinero y recursos económicos, empleo, educación e información, trabajo reproductivo, vivienda, salud, medios de transporte, ocio...) entre mujeres y hombres. Hay que analizarlo teniendo en cuenta quién hace qué, quién tiene acceso a qué, qué diferencias existen y por qué....

2º VALORACIÓN DEL IMPACTO

En relación a esa situación de partida, se analizará en segundo lugar si la futura norma o acto administrativo, tal y como está prevista, contribuirá a la disminución de las desigualdades detectadas en cuanto al acceso a los recursos.



EJEMPLO

Un proyecto que pretenda regular el transporte público urbano, analizará el acceso de las mujeres y hombres del municipio a distintos recursos claves, especialmente al transporte privado (quiénes disponen en mayor medida de vehículos privados); la distribución entre mujeres y hombres de los trabajos de cuidados, identificando quiénes se desplazan en mayores ocasiones por este motivo, y lo hacen junto con menores o mayores dependientes; el acceso de unas y otros al empleo, atendiendo a los sectores y espacios donde se emplean, ya que influirá en el tipo de desplazamientos que realicen, etc. De forma que podamos analizar si el proyecto atiende por igual las necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres y favorece el desarrollo de actividades para la sostenibilidad de la vida.

4 Normas sociales y valores

1° ANÁLISIS DE SITUACIÓN	2° VALORACIÓN DEL IMPACTO
<p>En este apartado, se identificará la influencia que las normas sociales y los valores tienen sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">● los roles tradicionales establecidos.● la división sexual del trabajo en función del sexo.● las actitudes y comportamientos de las mujeres y hombres.● las desigualdades en el valor que se concede a los hombres y a las mujeres o a las características masculinas y femeninas.	<p>Definida la situación de partida, se analizará si los objetivos y medidas planteados en la futura norma o acto administrativo contribuyen a la superación o modificación de las normas sociales o valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres.</p>



EJEMPLO

Si el proyecto es de una Ordenanza reguladora de la instalación de vallas publicitarias, se analizará si se regula que los contenidos publicitarios no sean sexistas y rompan con la imagen estereotipada de mujeres y hombres.

5 Normativa en materia de igualdad

1° ANÁLISIS DE SITUACIÓN	2° VALORACIÓN DEL IMPACTO
<p>Se identificarán los mandatos recogidos en normas y otros instrumentos jurídicos (por ejemplo, planes) dirigidos a evitar la discriminación y promover la igualdad en el ámbito de aplicación del proyecto.</p>	<p>Se revisará si el proyecto normativo garantiza el cumplimiento de estos mandatos y si se prevé una mejora de los mismos.</p>



EJEMPLO

Si se trata de un proyecto que regula el *Reglamento del Consejo Asesor de Jóvenes* del municipio, se analizará si la norma contempla una representación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo Asesor, de acuerdo al mandato legal recogido tanto en la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres*, como en el Plan para la Igualdad municipal.

PASO 2.2.

MEJORAS

Si como resultado de este análisis se determina que, de mantenerse el proyecto normativo tal y como está planteado, tendrá un impacto negativo en la igualdad, esto es, se incrementarán o mantendrán las brechas de género existentes, resulta necesario introducir mejoras.

Estas mejoras pueden ser **tanto medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres en el proyecto normativo como medidas dirigidas a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad, más allá del contenido del proyecto de norma o acto administrativo.**

Para facilitar la identificación del tipo de mejoras que pueden introducirse se proponen distintos tipos de medidas.

Medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres:

- **Medidas para promover la incorporación de la perspectiva de género**, mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres, incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo, haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje, promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad, incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas...
- **Medidas para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres**, en tribunales de selección, en jurados de premios, en órganos consultivos, en órganos directivos...

- **Medidas de acción positiva**, para las mujeres, para la implicación de los hombres a favor de la igualdad...
- **Medidas aparentemente neutras pero con un previsible impacto de género positivo**, para víctimas de violencia, para familias monomarentales, para quienes asumen el cuidado de personas dependientes...
- **Medidas para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación**, por edad, por nivel de renta, por opción sexual, por discapacidad, por etnia, por origen nacional, por residir en zona rural...
- **Medidas prohibitivas o sancionadoras**, por incurrir en discriminación por razón de sexo, por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes...

Medidas dirigidas a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad, más allá del contenido del proyecto de norma o acto administrativo:

- Acciones de refuerzo a la difusión.
- Actuaciones de seguimiento y evaluación.
- Adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos.
- Acciones de información, sensibilización y formación.
- Adecuación o adopción de normas, planes o programas.
- Elaboración de planes para la igualdad.
- Creación de estructuras o servicios.

Se especificará qué tipo de medidas se incorporan, las medidas concretas y en qué artículos del proyecto se han incorporado.

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Tanto la evaluación del impacto como las mejoras introducidas se recogerán en un **Informe de Evaluación previa del impacto en función del género**, que se incluirá en el expediente de la norma o acto administrativo.

Evaluación previa del impacto en función del género.

Anexo III

PAG 37

PASO 3: OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Del trabajo conjunto entre el órgano impulsor y la unidad de igualdad, es probable que surjan líneas de trabajo futuras en el ámbito de la igualdad.

También que puedan identificarse medidas que, si bien no es posible incluir en el contenido del proyecto de norma o acto administrativo en el momento de realización de la EIG, puedan incorporarse en el futuro.

Para estos casos, se contempla la opción de elaborar un documento de observaciones y/o sugerencias a cargo del personal técnico de igualdad.

HERRAMIENTA

Se ha desarrollado una herramienta para facilitar el seguimiento de este itinerario y la obtención de los informes.

Esta herramienta puede descargarse de la página web de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer o de la página web de EUDEL-Asociación de Municipios Vascos.

09

Recursos

Espacio web “Igualdad de mujeres y hombres”. Eustat

Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

Espacio web de Emakunde “Evaluaciones de impacto”:

- **Guía para la elaboración de informes de impacto en función del género.** Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. 2013
- **Materiales complementarios que contextualizan el análisis de la situación diferencial de mujeres y hombres en un ámbito sectorial determinado**
- **Aspectos Jurídicos**
- **Glosario**

Videos :



10

Anexos

Anexo I:

Modelo de compromiso

Anexo II:

Herramienta “Justificación de la exención de realizar la evaluación previa del impacto en función del género”

Anexo III:

Herramienta “Evaluación previa del impacto en función del género”

Anexo I

Modelo de compromiso/acuerdo para aprobar e integrar en la actividad habitual del ayuntamiento las directrices para realizar Evaluaciones previas del impacto en función del género de normas y actos administrativos con objeto de erradicar las desigualdades e impulsar la igualdad de mujeres y hombres.

I. El concepto de **Gobernanza** se utiliza cada vez más para expresar la eficacia, calidad y buen hacer de la intervención de los poderes públicos, y ofrece a las autoridades públicas la base de su legitimidad. A veces se le denomina «Nueva forma de gobernar» o «Nueva Gobernanza».

La **integración de la perspectiva de género o mainstreaming de género**, además de una de las estrategias de trabajo actualmente recomendada a nivel internacional y europeo, constituye uno de los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal y como se contempla en el artículo 3.4 de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*.

Artículo 3.4. Integración de la perspectiva de género.

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

La **integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa contribuye a mejorar la gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres**, fortaleciendo el compromiso de los poderes públicos con la igualdad y redundando en una intervención pública más eficaz, eficiente y equitativa.

Es por eso que el *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE* se refiere en su segundo capítulo a la mejora de la gobernanza a favor de la igualdad, recogiendo medidas que favorezcan la introducción de la perspectiva de género en la actuación administrativa y que responden fundamentalmente a los requerimientos establecidos por la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*⁽²⁾.

(2)Adecuación a marco normativo de la administración local: Plan para la Igualdad, Ordenanza para la Igualdad.

II. Entre las medidas antes citadas se incluyen las evaluaciones previas del impacto en función del género. La **evaluación previa del impacto en función del género** es un instrumento contemplado por la Ley 4/2005 (artículos 18 a 22), cuyo fin es facilitar la integración de los objetivos de igualdad en la actuación normativa y administrativa, mediante el análisis de la actividad proyectada en las normas o actos administrativos y su contribución al incremento o a la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Exige una reflexión, bajo la fórmula de evaluación ex-ante, para que el diseño de una norma o acto administrativo contemple qué efectos tendrá la misma sobre la situación de las mujeres y los hombres. Este análisis facilita el establecimiento de medidas correctoras, en caso de que se observe un impacto negativo sobre la igualdad, antes de que la norma o acto administrativo entre en vigor. También permite facilitar la adopción de nuevas medidas que potencien el impacto positivo de una norma o acto en la igualdad, cuando este sea el caso.

Su aplicación es de **obligado cumplimiento para todas las administraciones públicas vascas**. La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece, en su artículo 18.1, que «los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos». Y en los artículos 19 a 22 se prevé **un procedimiento al objeto de que dicho mandato se pueda hacer efectivo**.

Por todo ello, se adopta el siguiente

ACUERDO

<<Primero.- Se aprueban las directrices en las que se indican las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, así como las normas o actos administrativos en que aquella evaluación no es preceptiva. Las directrices mencionadas, junto con sus anexos, figuran unidas al presente Acuerdo para su aplicación por parte del Ayuntamiento de _____, sus organismos autónomos y los entes públicos adscritos o vinculados a aquél.

Segundo.— La Unidad de Igualdad será la encargada de difundir entre las áreas y demás organismos y entidades afectadas por este acuerdo materiales de apoyo que faciliten el cumplimiento de las directrices>>

ANEXO AL ACUERDO

DIRECTRICES PARA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

1. CONCEPTO

La evaluación previa de impacto en función del género es una herramienta cuyo fin es facilitar la integración de los objetivos de igualdad en la actuación normativa y administrativa, mediante el análisis de la actividad proyectada en las normas o actos administrativos y su contribución al incremento o a la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.

2. OBJETO

Con carácter general, se ha de realizar evaluación previa del impacto en función del género de todos los proyectos de normas locales (ordenanzas, reglamentos, normas presupuestarias y urbanísticas).

No obstante, en lo relativo a este procedimiento se consideran **exentos** los proyectos normativos siguientes:

- A** Los que tengan un carácter esencialmente organizativo.
En particular:
 - Los decretos de estructura orgánica y funcional.
 - Los proyectos que regulan la creación, organización y funcionamiento de órganos consultivos, de asesoramiento, investigación y coordinación compuestos exclusivamente por personal de las administraciones públicas.
 - Los proyectos de creación u ordenación de registros administrativos.
- B** Aquellos cuyo objeto sea refundir normas ya vigentes.
- C** Los que tengan como objeto modificar otras normas ya vigentes, a menos que la modificación resulte sustancial por lo que respecta a la situación de mujeres y hombres.
- D** Aquellos que carezcan de relevancia desde el punto de vista del género, porque su incidencia en la situación de mujeres y hombres sea nula o mínima, entre los cuales se incluirán en todo caso los proyectos que no afecten a los derechos e intereses legítimos de las ciudadanas o ciudadanos.

En cuanto a las propuestas de **actos administrativos**, sólo se realizará evaluación previa del impacto en función del género de aquellos relativos a **convocatorias de ofertas públicas de empleo público y concursos de traslados**.

En particular, quedan excluidas las propuestas de:

- Planes, programas u otros instrumentos de formulación de políticas públicas.
- Convocatorias de cualquier tipo de ayuda pública (subvenciones, becas, premios...) que no tengan vocación de permanencia y agotarse en sí mismas en un plazo de tiempo determinado.
- Comisiones de servicio y actos que resuelvan los procedimientos de valoración de puestos de trabajo.

En los casos de exención, el órgano competente de elaborar la norma deberá emitir **un informe donde se justifique debidamente la causa de la exención**, en los términos previstos en el Anexo II de estas directrices.

3. ÓRGANO COMPETENTE PARA SU ELABORACIÓN

El órgano administrativo competente para la elaboración de la evaluación previa del impacto de género es el **órgano impulsor**, es decir, quien tiene la competencia para la elaboración de la propuesta de norma o acto administrativo.

Contará con la colaboración de la **unidad de igualdad** en su desarrollo, quien aportará conocimientos específicos en materia de igualdad sobre la materia que se pretende regular y en relación a herramientas como el análisis de género, la valoración de la relevancia de género o del impacto de género.

4. FASES

La evaluación previa del impacto en función del género contempla dos fases:

4.1. Evaluación del impacto: Análisis de situación y valoración del impacto de género.

En esta fase se debe recoger, de forma diferenciada, la información sobre cuál es la situación social de las mujeres y los hombres en el ámbito en el que la norma desplegará sus efectos, con el fin de identificar las posibles desigualdades previas por razón de sexo que puedan existir y en función de ello, evaluar si la norma va a contribuir positiva o negativamente a la reducción o eliminación de las desigualdades detectadas y a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el contexto social en el que la norma va a ser aplicada.

Todo ello, en función de los siguientes criterios:

- La presencia de mujeres y hombres entre las potenciales personas beneficiarias de la propuesta normativa y los obstáculos para la obtención de un beneficio equivalente.
- La participación de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones.
- El acceso a los recursos que influyen de forma significativa en la generación de las desigualdades en el sector en el que se enmarque la norma analizada.
- Las normas sociales y los valores que influyen en el origen y mantenimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- El cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Para analizar la situación de mujeres y hombres se deberá hacer una búsqueda previa de información tanto cuantitativa como cualitativa. A tal fin, se habrán de utilizar, fundamentalmente, las siguientes fuentes de información referidas al ámbito o sector sobre el que trate el proyecto: estadísticas oficiales desagregadas por sexo; estudios, investigaciones o encuestas de opinión sobre las relaciones de género; y, normas jurídicas y otros documentos donde se recojan los derechos, mandatos y objetivos dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres.

4.2. Mejoras

Si como resultado de la fase anterior se determina que, de mantenerse el proyecto normativo tal y como está planteado, tendrá un impacto negativo en la igualdad, esto es, se incrementarán o mantendrán las brechas de género existentes, se introducirán mejoras en el mismo.

Estas mejoras serán tanto medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres en el proyecto normativo como medidas dirigidas a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad, más allá del contenido del proyecto de norma o acto administrativo.

5. INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Tanto la evaluación del impacto como las mejoras introducidas se recogerán en un **Informe de Evaluación previa del impacto en función del género**, que habrá de acompañar a la documentación de elaboración de la norma o acto administrativo.

6. DOCUMENTO DE OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

En algunos casos, se contempla la opción de elaborar un documento de observaciones y/o sugerencias a cargo del personal técnico de igualdad, que acompañará a la documentación de elaboración de la norma o acto administrativo.

7. PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN.

- 1** Preferentemente, se deberá dar inicio a la evaluación previa del impacto en función del género cuando estén perfilados los aspectos fundamentales de la futura norma y/o acto (el objeto, la finalidad, el ámbito de intervención, los objetivos y medidas principales,...) y aún no se haya redactado el texto, por lo menos en su totalidad y se deberá de ir complementando o, en su caso, modificando en la medida que avanza el proceso de elaboración de la norma o acto.
- 2** En el caso de que se trate de una norma local, la evaluación previa del impacto en función del género se terminará inmediatamente antes de que se dé comienzo a las fases de información o audiencia pública y de la emisión de los informes y dictámenes preceptivos.
- 3** En cuanto a los actos administrativos, la evaluación previa del impacto en función del género se terminará en el momento inmediatamente anterior al cumplimiento de los actos de instrucción en los términos previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo.

Anexo II

Justificación de la exención de realizar la evaluación previa del impacto en función del género

ÁMBITO OBJETIVO:

Con carácter general, se ha de realizar la EIG de todos los proyectos normativos (ordenanzas, reglamentos, normas presupuestarias y urbanísticas). No obstante, en lo relativo a este procedimiento se consideran exentos los proyectos normativos siguientes:

- A** Los que tengan un carácter esencialmente organizativo.
- B** Aquellos cuyo objeto sea refundir normas ya vigentes.
- C** Los que tengan como objeto modificar otras normas ya vigentes.
- D** Aquellos que carezcan de relevancia desde el punto de vista del género.

En cuanto a las propuestas de actos administrativos, sólo se realizará la EIG de aquellas relativas a convocatorias de ofertas públicas de empleo público y concursos de traslados.

¿Qué tipo de instrumento político se va a desarrollar?

- NORMA
- ACTO ADMINISTRATIVO

Si es una norma:

A ¿Tiene el proyecto normativo un carácter esencialmente organizativo?

SÍ

Justificación:

- Se refiere a estructura orgánica y funcional.
- Se refiere a la creación, organización y funcionamiento de órganos consultivos, de asesoramiento, investigación y coordinación compuestos exclusivamente por personal de la administración.
- Se refiere a la creación u ordenación de registros administrativos.
- Otros: _____

NO HA DE REALIZARSE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO.

El proceso no finaliza aquí, ya que se debe analizar el uso del lenguaje en la redacción del texto, así como otras posibles medidas: datos desagregados por sexo, participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos consultivos, jurados..., promover la participación de mujeres en procesos participativos, etc.

Resultado: INFORME JUSTIFICATIVO DE LA EXENCIÓN

NO → Continuar

B ¿El objeto del proyecto normativo es refundir normas ya vigentes?

SÍ

Justificación:

NO HA DE REALIZARSE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO.

El proceso no finaliza aquí, ya que se debe analizar el uso del lenguaje en la redacción del texto, así como otras posibles medidas: datos desagregados por sexo, participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos consultivos, jurados... , promover la participación de mujeres en procesos participativos, etc.

Resultado: INFORME JUSTIFICATIVO DE LA EXENCIÓN

NO → Continuar

C ¿El objeto del proyecto normativo es modificar una norma ya vigente?

SÍ → ¿La modificación resulta sustancial por lo que respecta a la situación de mujeres y hombres?

NO → Justificación:

NO HA DE REALIZARSE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO.

El proceso no finaliza aquí, ya que se debe analizar el uso del lenguaje en la redacción del texto, así como otras posibles medidas: datos desagregados por sexo, participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos consultivos, jurados... , promover la participación de mujeres en procesos participativos, etc.

Resultado: INFORME JUSTIFICATIVO DE LA EXENCIÓN

SÍ → Continuar

NO → Continuar

D ¿El proyecto de norma carece de relevancia desde el punto de vista de género?

Supuesto de partida: Todas las normas, en términos generales, son relevantes desde el punto de vista de género, esto es, pueden tener un impacto diferente en mujeres y hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara.

1 ¿La norma afecta directa, o indirectamente, a personas?

NO →

Justificación:

NO HA DE REALIZARSE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO.

El proceso no finaliza aquí, ya que se debe analizar el uso del lenguaje en la redacción del texto, así como otras posibles medidas: datos desagregados por sexo, participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos consultivos, jurados... , promover la participación de mujeres en procesos participativos, etc.

Resultado: INFORME JUSTIFICATIVO DE LA EXENCIÓN

SÍ → Continuar

2 ¿La norma afecta directa, o indirectamente,

- al acceso a los recursos económicos y sociales de las mujeres y hombres;
- a su participación en los ámbitos de toma de decisiones; o,
- a las normas sociales y valores que influyen en el origen y mantenimiento de las desigualdades de género?

NO → Justificación:

LA NORMA CARECE DE RELEVANCIA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE GÉNERO. NO HA DE REALIZARSE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO.

El proceso no finaliza aquí, ya que se debe analizar el uso del lenguaje en la redacción del texto, así como otras posibles medidas: datos desagregados por sexo, participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos consultivos, jurados..., promover la participación de mujeres en procesos participativos, etc

Resultado: INFORME JUSTIFICATIVO DE LA EXENCIÓN

SÍ → CONTINUAR CON EL PROCESO DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Si es una norma:

• ¿Se trata de una convocatoria de oferta pública de empleo público o concurso de traslado?

NO → **NO HA DE REALIZARSE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO.**
El proceso no finaliza aquí, ya que se debe analizar el uso del lenguaje en la redacción del texto, así como otras posibles medidas: datos desagregados por sexo, participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos consultivos, jurados..., promover la participación de mujeres en procesos participativos, etc.

Resultado: INFORME JUSTIFICATIVO DE LA EXENCIÓN:

SÍ → CONTINUAR CON EL PROCESO DE REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Anexo III

Evaluación previa del impacto en función del género

1. EVALUACIÓN DEL IMPACTO				
POSIBLES DIFERENCIAS EN CUANTO A...	1.1. ANÁLISIS DE SITUACIÓN/ SITUACIÓN DE PARTIDA	1.2. VALORACIÓN DEL IMPACTO		
		PREVISIÓN DE RESULTADO	SÍ	NO
PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES	<p>Analizar las posibles diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a su presencia en el ámbito del proyecto. Para ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aportar datos y estadísticas: Dónde están las mujeres y los hombres y quién hace qué. • Identificación y descripción de las desigualdades. • Atención a la discriminación múltiple/ interseccionalidad. 	<p>¿Se prevé que la futura norma o acto administrativo contribuya a la disminución de las desigualdades en la presencia de mujeres y hombres?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Descripción:	Explicación:		
PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES	<p>Análisis de la participación de las mujeres y hombres, así como de las entidades que les representan en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El proceso de elaboración y ejecución de la norma. • La toma de decisiones relacionadas con el ámbito que pretende regular la norma. 	<p>En cuanto a la toma de decisiones, ¿la futura norma o acto administrativo prevé una representación equilibrada de mujeres y hombres o, al menos, una representación similar a la de su presencia en el ámbito?</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Descripción:	Explicación:		

1. EVALUACIÓN DEL IMPACTO

POSIBLES DIFERENCIAS EN CUANTO A...	1.1. ANÁLISIS DE SITUACIÓN/ SITUACIÓN DE PARTIDA	1.2. VALORACIÓN DEL IMPACTO		
		PREVISIÓN DE RESULTADO	SÍ	NO
ACCESO A LOS RECURSOS (Tiempo, espacio, dinero y recursos económicos, empleo, educación e información, trabajo reproductivo, vivienda, salud, medios de transporte, ocio...)	Distribución de los recursos entre mujeres y hombres: <ul style="list-style-type: none"> • Quién hace qué. • Quién tiene acceso a qué recursos y quién no. • Qué diferencias existen entre unas y otros. Por qué. • Cuáles son los factores claves en esas diferencias. 	¿Se prevé que la futura norma o acto administrativo produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades en cuanto al acceso a los recursos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Descripción:	Explicación:		
NORMAS SOCIALES Y VALORES	Analizar la influencia que las normas sociales y los valores tienen sobre: <ul style="list-style-type: none"> • los roles tradicionales establecidos. • la división sexual del trabajo en función del sexo. • las actitudes y comportamientos de las mujeres y hombres. • las desigualdades en el valor que se concede a los hombres y a las mujeres o a las características masculinas y femeninas. 	¿Se prevé que los objetivos y medidas planteadas en la futura norma o acto administrativo contribuyan a la superación o modificación de las normas sociales o valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Descripción:	Explicación:		

1. EVALUACIÓN DEL IMPACTO

OBJETIVOS DE IGUALDAD	1.1. ANÁLISIS DE SITUACIÓN/ SITUACIÓN DE PARTIDA	1.2. VALORACIÓN DEL IMPACTO		
		PREVISIÓN DE RESULTADO	SÍ	NO
NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD	Mandatos previstos en las normas y en otros instrumentos jurídicos (p.ej. planes), que afectan al ámbito concreto para: <ul style="list-style-type: none"> • Promover la igualdad • Prevenir la violencia contra las mujeres y atender y proteger a las víctimas. 	¿Se garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos dirigidos a evitar la discriminación y promover la igualdad y se prevé una mejora de las mismas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Descripción:	Explicación:		

2.MEJORAS

2.1.MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

TIPO DE MEDIDA	ARTÍCULOS DONDE SE INCLUYEN Y DESCRIPCIÓN
<input type="checkbox"/> Medidas para promover la incorporación de la perspectiva de género.	<input type="checkbox"/> mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres.
	<input type="checkbox"/> incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo.
	<input type="checkbox"/> haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje.
	<input type="checkbox"/> promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad.
	<input type="checkbox"/> incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____ _____
<input type="checkbox"/> Medidas para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/> en tribunales de selección
	<input type="checkbox"/> en jurados de premios
	<input type="checkbox"/> en órganos consultivos
	<input type="checkbox"/> en órganos directivos
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____ _____

2. MEJORAS

2.1. MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

TIPO DE MEDIDA	ARTÍCULOS DONDE SE INCLUYEN Y DESCRIPCIÓN
<input type="checkbox"/> Medidas de acción positiva	<input type="checkbox"/> para las mujeres. <input type="checkbox"/> para la implicación de los hombres a favor de la igualdad. <input type="checkbox"/> otras, especificar _____ _____
<input type="checkbox"/> Medidas aparentemente neutras pero con un previsible impacto de género positivo	<input type="checkbox"/> para víctimas de violencia. <input type="checkbox"/> para familias monomarentales. <input type="checkbox"/> para quienes asumen el cuidado de personas dependientes. <input type="checkbox"/> otras, especificar _____ _____
<input type="checkbox"/> Medidas para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación	<input type="checkbox"/> por edad. <input type="checkbox"/> por nivel de renta. <input type="checkbox"/> por opción sexual. <input type="checkbox"/> por discapacidad. <input type="checkbox"/> por etnia. <input type="checkbox"/> por origen nacional. <input type="checkbox"/> por residir en zona rural. <input type="checkbox"/> otras, especificar _____ _____

2.MEJORAS

2.1.MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

TIPO DE MEDIDA	ARTÍCULOS DONDE SE INCLUYEN Y DESCRIPCIÓN
<input type="checkbox"/> Medidas prohibitivas o sancionadoras	<input type="checkbox"/> por incurrir en discriminación por razón de sexo.
	<input type="checkbox"/> por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes.
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____ _____

2.2.MEDIDAS DIRIGIDAS A COMPLEMENTAR O INCREMENTAR LA EFICACIA DE LOS OBJETIVOS Y MEDIDAS PARA LA IGUALDAD, MÁS ALLÁ DEL CONTENIDO DEL PROYECTO DE NORMA O ACTO ADMINISTRATIVO

TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN
<input type="checkbox"/> acciones de refuerzo a la difusión	
<input type="checkbox"/> actuaciones de seguimiento y evaluación	
<input type="checkbox"/> adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos	
<input type="checkbox"/> acciones de información, sensibilización y formación	
<input type="checkbox"/> adecuación o adopción de normas, planes o programas	
<input type="checkbox"/> elaboración de planes para la igualdad	
<input type="checkbox"/> creación de estructuras o servicios	
<input type="checkbox"/> otras, especificar _____	

RESULTADO: INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Firma de la persona responsable del órgano impulsor

3.OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS

¿Hay medidas que no ha sido posible incluir en el contenido del proyecto de norma o acto administrativo?

¿Se han identificado líneas de trabajo futuras con el órgano impulsor en el ámbito de la igualdad?

RESULTADO: DOCUMENTO OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS:

Firma del personal técnico de Igualdad:

